

- **ניסיון קודם.** יש תפקידים שמחייבים ניסיון קודם או תפקידים שבהם ניסיון קודם רצוי מאוד, כמו מחקר למשל. בקריאת קורות חיים אנחנו נתקלים לפעמים בכותרות שמעידות על ניסיון מקצועי. חשוב ביותר לברר מה בדיוק כלל התפקיד, מה היה המערך הארגוני הכלול בתפקיד וכו'. אחד העקרונות המרכזיים בקריאה ברמה המבנית הוא, לא ללכת שולל אחרי הגדרות מרשימות, אלא לקרוא בצורה מפוקחת, כך שנוכל לסמן לעצמנו נקודות שיש לנו לגביהן סימני שאלה. לדוגמא, אם בקורות חיים של מישוהו כתוב שהיה "מנהל יחידת...", יש צורך לברר מה בדיוק היה תחום האחריות שלו, היקף הפעילות שעליה היה ממונה ומקומו בהיררכיה הארגונית בכל הנוגע לסמכות, קבלת החלטות ודיווח.
- **מקום מגורים.** המרחק בין מקום העבודה לבין מגוריו של המועמד הוא גורם שלפעמים אינו זוכה להתייחסות הדרושה. נסיעות ארוכות לעבודה וממנה הם דבר מתיש ושוחק שכרוך לא פעם בעצבים ובעיכובים. איש צוות המתגורר בעיר אחרת או במרחק רב ממקום העבודה גמיש פחות מבחינת הזמנים שבהם הוא יכול להגיע למשרד. אין פירוש הדבר שצריך לדחות מועמד טוב רק מפני שמקום מגוריו מרוחק ממשרדי הארגון, אך יש לקחת זאת בחשבון.
- **Over qualification:** כשמועמד מציג ניסיון קודם בעבודה או רמת השכלה מעבר לנדרש ניתן לשער מספר השערות ויש מקום לבדוק אותן. השערה אחת יכולה להיות שהתפקיד מאוד קוסם למועמד בגלל סיבות הקשורות להזדהות עם מטרות הארגון, לרצון שלו בשינוי בחיים המקצועיים או בלקיחת "פסק זמן" בקריירה. השערה זו אינה בעייתית.

השערה שנייה קשורה לקושי למצוא עבודה מתאימה לכישורים, בשל היעדר היצע בשוק, גיל מבוגר וכו'. במקרה כזה עלינו לדעת שהתפקיד שאנו מציעים הוא מבחינת "ברירת מחדל". נכנסים לתפקיד לא מפני שרוצים אותו אלא מפני שאין ברירה אחרת. מצב זה עלול לנבא מוטיבציה נמוכה בביצוע מטלות, או חיפוש פעיל ומתמיד לתפקיד מתאים יותר במקום אחר ועזיבה ברגע שתפקיד כזה יימצא. במקרה שהשערה זו היינה נכונה יש לנקוט במשנה זהירות לפני שמקבלים מועמד כזה לעבודה.

הרמה הפונקציונלית: מתייחסת למה שמסתתר מאחורי הנתונים ו/או הכותרות.

- **היסטוריה תעסוקתית.** יש לעקוב אחרי התפקידים השונים שעשה המועמד. האם יש דמיון בין כל התפקידים מבחינת הכישורים המקצועיים או הבין אישיים הדרושים? האם האופי של הארגונים בהם עבד היה דומה מבחינת הגודל, מבנה ארגוני ועוד? נתונים אלו לא יהיו תמיד מכריעים אך יכולים להאיר בפנינו תחומים שבהם כדאי להעמיק את ההיכרות.
- **מרווחים בין תקופות העסקה:** לעיתים מופיעים "זמנים מתים" בין מקום עבודה אחד לשני. זמנים אלו יכולים לרמוז על נסיעה, לימודים או מחלה, אך מאידך יכול גם להצביע על חוסר יציבות תעסוקתית.
- **הניידות התעסוקתית:** האם היה ניידות גדולה מתפקיד לתפקיד? כמה זמן נשאר המועמד בכל תפקיד? ברור שמי שמחליף מקום עבודה מדי שנה, עלול גם להישאר אצלנו לשנה ולעבור למקום הבא. האם השינויים בתפקיד היו תמיד באותו תחום וכיוון של גדילה וכיוון, או להפך, ירידה ברמת האחריות או בשכר? נתונים אלו יכולים להצביע על מועמד "מצליח"